


Sensibilisation à la santé mentale





Table des matières

Comprendre la santé mentale	4
La santé mentale en milieu de travail	5
Comment les syndicats et les comités sur la santé et la sécurité peuvent-ils être utiles?	7
Formation	7
Évaluation du milieu de travail	8
Passer à l'action	9
Quels types de mesures d'accommodement faut-il mettre en place pour les travailleurs souffrant de problème de santé mentale ou de maladie mentale	9
Quels sont les droits et responsabilités en matière d'accommodement des employeurs, des employés et des syndicats?	12
Comprendre la maladie mentale	14
Ressources	17



Notre objectif consiste à faciliter l'acquisition des connaissances nécessaires pour aider les membres du SCFP à maintenir et à améliorer la santé mentale et pour les aider à identifier les bonnes pratiques afférentes.



COMPRENDRE LA SANTÉ MENTALE

Il est important que nos représentants en santé et sécurité sachent faire la différence entre la santé mentale et la maladie mentale. Une bonne santé mentale peut se traduire par une main-d'œuvre plus saine et plus productive.

Nous espérons que cette brochure vous sera utile au moment de surveiller et d'aborder la santé mentale au travail. En tant que représentant syndical, votre rôle n'est pas d'identifier une maladie mentale ou de suggérer un traitement, mais plutôt de référer les membres à leur(s) professionnel(s) de soins de santé.


La santé mentale (Source : CMHA)

La santé mentale, c'est trouver un équilibre dans tous les aspects de la vie, à savoir social, physique, spirituel, économique et mental. L'équilibre personnel de chacun lui est unique et le défi consiste à maintenir cette balance.

Voici quelques exemples de conditions qui peuvent avoir une incidence sur la santé mentale : l'intimidation, le stress, l'isolement, l'âge, les changements de mode de vie, la conciliation travail-vie, le sommeil, le chagrin, le rôle parental et le chômage.

La maladie mentale (Source : CMHA)

Tout comme les maladies physiques, les maladies mentales peuvent prendre de nombreuses formes. Il existe encore beaucoup de stigmatisation entourant les maladies mentales, car nombreux sont ceux qui les craignent et qui les



comprennent mal. Les maladies mentales, également appelées troubles psychiatriques, sont traitables.

Voici quelques exemples de maladies mentales : troubles de l'anxiété, troubles bipolaires, dépression, troubles de l'alimentation, troubles de l'humeur, schizophrénie, automutilation et suicide.


LA SANTÉ MENTALE EN MILIEU DE TRAVAIL


Identifier les 13 facteurs de risque psychologique

Les employeurs ont certaines responsabilités en matière de santé mentale des travailleurs. Ces charges peuvent être mieux identifiées en évaluant les 13 facteurs de risque psychologiques sur le lieu de travail. Ces facteurs de risque aident les travailleurs et les syndicats à cerner les besoins des travailleurs en ce qui concerne leur santé mentale.

Voici un bref résumé (Source : *Université de Waterloo*)

- 1. Soutien psychologique** : environnement favorable aux préoccupations psychologiques et de santé mentale des employés auxquelles il est donné suite de manière appropriée.
- 2. Culture organisationnelle** : mesure dans laquelle le milieu de travail se caractérise par la confiance, l'honnêteté et l'équité.
- 3. Leadership et attentes clairs** : leadership et soutien efficaces qui font que les employés savent ce qu'ils doivent faire, comment ils contribuent à l'organisation et s'ils doivent s'attendre à des changements imminents.
- 4. Civilité et respect** : interactions respectueuses et courtoises sur le lieu de travail.

- 
- 5. Compétences et exigences psychologiques :** bonne adéquation entre les compétences personnelles et émotionnelles des employés et les exigences du poste.
 - 6. Croissance et perfectionnement :** encouragement et soutien au perfectionnement des compétences interpersonnelles, émotionnelles et professionnelles des employés.
 - 7. Reconnaissance et appréciation :** reconnaissance et appréciation appropriées des efforts des employés d'une manière juste et en temps opportun.
 - 8. Implication et influence :** participation des employés aux discussions sur la façon d'effectuer leur travail et sur la manière dont les décisions importantes sont prises.
 - 9. Gestion de la charge de travail :** les tâches et les devoirs sont accomplis avec succès dans les délais impartis.
 - 10. Engagement :** les travailleurs développent un sentiment d'appartenance à l'égard de leur travail et sont motivés par une volonté de bien accomplir leurs tâches.
 - 11. Équilibre :** reconnaissance de la nécessité de concilier les exigences professionnelles, familiales et personnelles.
 - 12. Protection psychologique :** la sécurité psychologique est assurée. Les travailleurs se sentent capables de poser des questions, d'obtenir une rétroaction, de signaler des erreurs et des problèmes ou de proposer une nouvelle idée sans craindre de conséquences néfastes.
 - 13. Protection de la sécurité :** prendre les mesures qui s'imposent pour protéger la sécurité physique des employés.




COMMENT LES SYNDICATS ET LES COMITÉS SUR LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ PEUVENT-ILS ÊTRE UTILES?

1. Formation

La sensibilisation à la santé mentale est à la hausse dans tout le pays. Les lieux de travail devraient s'engager à former les gestionnaires et les travailleurs pour que l'employeur soit en mesure d'offrir un milieu de travail psychologiquement sain et sûr.

Voici quelques suggestions de formation (la liste n'est pas exhaustive) :

- *Certified Psychological Health and Safety Advisor Training Program* de l'ACMS (gestion et travailleur).
- Formation du SCFP (travailleur)
 - > Combattre l'intimidation en milieu de travail
 - > Résolution de conflit
 - > Créer une justice raciale
 - > Obligation d'accommodement
 - > Dire « NON » au harcèlement
 - > Les femmes suppriment les obstacles
 - > Prévention des lésions mentales au travail

- 
- > Prévention du harcèlement en milieu de travail
 - > Charge de travail et surmenage
 - > Créer des milieux de travail psychologiquement sains et sécuritaires
 - > Comprendre la santé mentale

Pour vous prévaloir de cette formation, communiquez avec le Comité exécutif de votre section locale du SCFP.

2. Évaluation du milieu de travail

Pour évaluer votre milieu de travail, nous vous recommandons de consulter **stressassess.ca** du Centre de santé des travailleurs de l'Ontario.

Ce site fournit des outils d'évaluation distincts pour les cas individuels et l'ensemble du milieu de travail.

Le Questionnaire psychosocial de Copenhague (COPSOQ), disponible sur le site **copsoq-network.org**, est une ressource supplémentaire. Ce questionnaire est présenté sous trois formes, soit long, moyen et court. À l'instar du site mentionné ci-dessus, il peut servir à évaluer l'ensemble du lieu de travail ou des cas individuels.

Ce type d'enquête peut être réalisé à la suite d'une recommandation de votre Comité sur la santé et la sécurité à votre employeur.



3. Passer à l'action

La Trousse de prévention des dommages psychologiques [The Mental Injury Toolkit (MIT)] disponible à l'adresse ohcow.on.ca/mental-injury-toolkit.html est l'un des outils les plus complets pour traiter du stress en milieu de travail, pour prévenir des blessures mentales et pour mettre au point un plan d'action sur la sécurité psychologique.

La trousse aide votre Comité sur la santé et la sécurité à mieux comprendre le stress en milieu de travail. Le guide contient des définitions, des causes communes de détresse psychologique, un cadre juridique axé sur l'Ontario, des mesures qu'il est possible de prendre et des ressources supplémentaires.

QUELS TYPES DE MESURES D'ACCOMMODEMENT FAUT-IL METTRE EN PLACE POUR LES TRAVAILLEURS SOUFFRANT DE PROBLÈME DE SANTÉ MENTALE OU DE MALADIE MENTALE?

Plusieurs options sont offertes en fonction du problème de santé mentale ou de la maladie dont souffre un travailleur. Les employés touchés devraient discuter avec le représentant syndical de leur section locale. Celui-ci peut les épauler au moment de demander à l'employeur des accommodements sur leur lieu de travail, notamment :



Un horaire flexible

- Flexibilité au niveau de l'heure d'arrivée ou de départ pour tenir compte des effets des médicaments ou des rendez-vous chez le médecin.
- Des quarts de travail à temps partiel (qui peuvent servir de tremplins pour réintégrer un travailleur à un poste à temps plein).
- Des pauses plus fréquentes.

Changements dans la manière de superviser

- Modifier la façon de donner les instructions et de formuler les commentaires. Par exemple, des instructions écrites peuvent aider un employé à se concentrer sur les tâches à accomplir.
- Des réunions hebdomadaires entre le superviseur et l'employé peuvent contribuer à résoudre les problèmes avant qu'ils ne deviennent sérieux.

Changements dans la façon d'offrir la formation


- Donner plus de temps pour apprendre à exécuter les tâches.
- Donner au travailleur une formation individualisée.

Modifier les tâches

- Échanger des tâches mineures avec d'autres travailleurs.
- Modifier l'échéancier des tâches pour convenir au travailleur.

Mettre la technologie à bon escient

- Laisser le travailleur utiliser une lampe au lieu d'un éclairage fluorescent pour éliminer le scintillement qui peut être irritant ou qui peut provoquer une réaction.

- 
- Fournir au travailleur un magnétophone pour enregistrer les instructions d'un superviseur, les programmes de formation et les réunions s'il a des problèmes de mémoire.
 - Laisser le travailleur porter des écouteurs pour le protéger des bruits forts.


Modifier l'aire de travail ou changer l'emplacement

- Relocaliser le travailleur dans un endroit plus calme où il n'y aura pas de distractions.
- Permettre à l'employé de travailler depuis son domicile.
- Un encadreur peut contribuer à réduire l'anxiété du travailleur en commentant ou en observant son travail et en faisant des suggestions sur les mesures d'accommodement.

Un encadreur peut venir de l'extérieur de l'organisation pour aider l'employé sur le lieu de travail. Par ailleurs, une personne de l'intérieur, telle qu'un pair ou un membre du personnel des ressources humaines pourrait jouer ce rôle.

Il peut être utile de collaborer avec un professionnel de soins de santé pour aider à guider le processus d'accommodement.

Plus que quiconque, le travailleur saura ce qu'il lui faut pour être productif. En discutant avec lui, vous pourrez probablement trouver des solutions qui répondent aux besoins de l'individu ainsi qu'à ceux de l'organisation.



QUELS SONT LES DROITS ET RESPONSABILITÉ EN MATIÈRE D'ACCOMMODEMENT DES EMPLOYEURS, DES EMPLOYÉS ET DES SYNDICATS?

(Source : Mentalhealthworks.ca)

Dans certains cas, les lieux de travail ne sont peut-être pas équipés pour prévenir les blessures mentales causées par les dangers sur le lieu de travail et il faut trouver des mesures d'accommodement. Voici un rappel des responsabilités en matière d'accommodement des parties sur le lieu de travail.


Vous pouvez télécharger des informations plus détaillées sur l'obligation d'accommodement aux adresses suivantes :

https://cupe.ca/sites/cupe/files/duty_to_accommodate.pdf

https://cupe.ca/sites/cupe/files/checklist_duty_to_accommodate_en.pdf


L'employeur devrait :

- Créer une atmosphère dans laquelle les employés se sentent à l'aise pour demander qu'on les accomode. Cela implique de les informer sur la politique en matière d'accommodement de l'organisation et de mettre en place des procédures pour traiter la demande de manière confidentielle.
- Présumer que la demande de l'employé est faite de bonne foi.

- 
- Collaborer avec l'employé et des experts si nécessaire pour explorer toutes les mesures d'accommodement possibles.
 - Tenir des registres de la demande et des mesures prises pour la traiter.
 - Respecter la confidentialité des informations fournies par l'employé.
 - Répondre aux demandes d'accommodement en temps opportun.
 - Exiger que l'employé fournisse uniquement les informations nécessaires pour parvenir à un accommodement approprié.
 - Répondre aux demandes d'accommodement même si elles ne sont pas faites de manière formelle ou même si le terme « accommodement » n'est pas utilisé.
 - Assumer les coûts liés à l'accommodement, y compris les certificats médicaux requis.
 - S'assurer que les gestionnaires sont conscients de leur obligation d'éviter qu'un employé soit harcelé sur le lieu de travail en raison de son handicap ou de sa condition. L'accommodement doit être fait de manière à ne pas ridiculiser l'employé. Ce dernier doit également être assuré que l'organisation ne tolérera aucune forme de harcèlement.
 - Mettre en place des processus de gestion du rendement progressifs pour identifier et aider les employés en situation de handicap avant que leur invalidité ne nuise à leur performance.

L'employé devrait :

- Aviser l'employeur qu'il a besoin d'être accommodé en raison d'un handicap et, dans la mesure du possible, définir le type d'accommodement requis. L'employé ne doit pas nécessairement informer l'employeur de la nature spécifique du handicap. Mais, il doit fournir suffisamment d'informations pour que l'employeur puisse comprendre ce qu'on attend de lui.

- 
- Sur demande, fournir des pièces justificatives d'un professionnel de soins de santé ou de quelqu'un d'autre afin que l'employeur puisse accommoder l'employé de manière appropriée.
 - En collaboration avec l'employeur et le syndicat, déterminer les mesures d'accommodement qui s'imposent. Cela inclut coopérer avec tout expert que l'employeur a retenu pour ce faire.
 - Satisfaire à toutes les exigences et normes de l'emploi pertinentes une fois les mesures d'accommodement mises en place.
 - En collaboration avec l'employeur, assurer la continuité de l'efficacité de l'accommodement.

Les syndicats sont tenus de :

- Participer au processus d'accommodement et de soutenir le membre.
- Partager la responsabilité avec l'employeur pour développer et mettre en œuvre des mesures d'accommodement.
- Soutenir les demandes d'accommodement même si elles ne sont pas compatibles avec la convention collective, à moins que cela ne crée une contrainte excessive.



COMPRENDRE LA MALADIE MENTALE

(Source : CMHA)

Il est important d'avoir des connaissances de base en matière de maladie mentale, même si seuls les médecins qualifiés doivent la diagnostiquer.


Vous trouverez ci-dessous des informations générales sur divers types de maladies mentales.

N'oubliez pas qu'un membre souffrant de maladie mentale devrait en discuter avec son(ses) professionnel(s) de soins de santé.

Les troubles de l'anxiété sont une forme de maladie mentale. Parmi les différents types d'anxiété, notons : Des phobies, des troubles paniques, l'agoraphobie, des troubles d'anxiété sociale.

Le trouble bipolaire est une forme de trouble de l'humeur qui provoque chez les gens des émotions intenses et prolongées qui affectent leur bien-être mental, leur santé physique, leurs relations et leur comportement. Une personne atteinte d'un trouble bipolaire souffre aussi d'épisodes maniaques, notamment un optimisme extrême, une euphorie, un sentiment de grandeur, des pensées qui défilent à toute allure, de l'hyperactivité, un besoin de sommeil réduit, une plus grande irritabilité, de l'impulsivité et un comportement possiblement téméraire.

La dépression est également une forme de trouble de l'humeur. Un trouble dépressif majeur, généralement appelé « dépression », est différent des « bleus ». Une personne qui souffre de dépression est aux prises avec un sentiment de désespoir grave sur une longue période de temps.



Le trouble obsessionnel compulsif est constitué de pensées, d'images ou de pulsions indésirables provoquant l'anxiété (obsessions) ou des actions répétées destinées à réduire cette anxiété (compulsions).

Le syndrome de stress post-traumatique peut survenir après un événement très effrayant ou traumatique tel qu'un abus, un accident ou une catastrophe naturelle. Les symptômes du SSPT incluent le fait de revivre l'événement par des cauchemars ou des flashbacks, d'éviter tout rappel du traumatisme et de ne pas se sentir en sécurité dans le monde, même lorsque la personne n'est pas en danger.

Les troubles de l'alimentation ne se rapportent pas uniquement à la nourriture. Ils sont souvent un moyen de faire face à des problèmes difficiles ou de reprendre le contrôle.

La schizophrénie est un trouble cérébral biochimique complexe qui affecte la capacité d'une personne à déterminer ce qui est réel et ce qui ne l'est pas.

Les sévices auto-infligés, également appelées automutilation et abus de soi, font référence aux actes délibérés qui entraînent des blessures au corps et à l'esprit d'une personne.

Le suicide est un sujet difficile à aborder. Lorsque quelqu'un parle de suicide ou mentionne s'inquiéter pour un être cher, il est important d'agir et de demander de l'aide rapidement. Les experts dans le domaine suggèrent que les personnes suicidaires ressentent tellement de douleur qu'elles ne voient aucune autre option. Elles ont souvent le sentiment d'être un fardeau pour les autres et, en désespoir de cause, la mort est pour elles un moyen d'échapper à leur douleur et à leur angoisse accablante.



Ressources

Les ressources énumérées ci-dessous ne visent pas à remplacer les outils de diagnostic cliniques. L'objectif est plutôt de fournir quelques pistes pour aborder la santé mentale en milieu de travail.

Le Centre de santé des travailleurs de l'Ontario - www.ohcow.on.ca

L'Association canadienne pour la santé mentale - www.ontario.cmha.ca

Questionnaire psychosocial de Copenhague - www.arbejdsmiljoforskning.dk

Mental Health Works - www.mentalhealthworks.ca

Guarding Minds at Work - www.guardingmindsatwork.ca

Je ne me reconnais pas - <http://www.jenemereconnaispas.ca/>

Stratégies en milieu de travail sur la santé mentale -
<https://www.strategiesdesantementale.com/>

Nous avons eu recours à plusieurs de ces ressources pour produire cette brochure.

La liste de ressources n'est pas exhaustive. Mais, elles ont été choisies car elles semblaient être les plus applicables. Nous vous encourageons à faire plus de recherches si nécessaire.

